



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Análisis normativo del empleo de personas en situación de discapacidad, desde una perspectiva internacional, comunitaria, nacional y autonómica.

Autor/es

ANDREA RUBIO ALCOLEA

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Derecho

Departamento

DERECHO

Curso académico

2017-18



***Análisis normativo del empleo de personas en situación de discapacidad,
desde una perspectiva internacional, comunitaria, nacional y autonómica., de***
ANDREA RUBIO ALCOLEA

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.



TRABAJO FIN DE GRADO

**ANÁLISIS NORMATIVO DEL EMPLEO DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA
INTERNACIONAL, COMUNITARIA, NACIONAL Y
AUTONÓMICA.**

ANDREA RUBIO ALCOLEA

TUTORA:

D. /Dña. BEGOÑA BASTIDA SESMA

GRADO EN DERECHO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

AÑO ACADEMICO 2017-2018

INDICE

I.	RESUMEN/ABSTRACT	2
II.	ABREVIATURAS.....	3
III.	INTRODUCCIÓN	5
IV.	NORMATIVAS	7
IV.I.	NORMATIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA.....	7
IV.I.I.I	NORMATIVA INTERNACIONAL. ONU	7
IV.I.I.II	NORMATIVA INTERNACIONAL. OIT.....	10
IV.I.I.III	NORMATIVA COMUNITARIA.	13
IV.II	NORMATIVA NACIONAL.....	15
IV.II.I	CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:	15
IV.II.II	SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO	17
IV.II.II.I	CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA.....	17
IV.II.II.II.A	Contrato indefinido	17
IV.II.II.II.B.	Contrato temporal de fomento de empleo	19
IV.II.II.II.C	Contratos formativos	21
IV.II.II.II.C.1	Para la formación y el aprendizaje.....	21
IV.II.II.II.C.2.	Prácticas	22
IV.II.II.II.D	Contrato de interinidad	23
IV.II.II.III.	EMPLEO POR CUENTA PROPIA.....	24
IV.II.II.III.A.	Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad	24
IV.II.II.III.B.	Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social	25
IV.II.II.III.	EMPLEO CON APOYO	26
IV.II.III	MEDIDAS DE FOMENTO A LA CONTRATACION Y EL EMPLEO.....	28
IV.II.III.I	Cuota de reserva legal.....	28
IV.II.III.II	Enclaves laborales	31
IV.II.IV	SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO	33
IV.II.IV.I	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	33
IV.III	NORMATIVA AUTONOMICA DE LA RIOJA	36
V.	CONCLUSIONES	43
VI.	BIBLIOGRAFÍA Y LEGISLACIÓN	45

I. RESUMEN/ABSTRACT

Las personas con discapacidad han estado siempre en riesgo de exclusión, y con el objetivo de evitarlo, ha sido elaborado un amplio elenco normativo, cuyo principal objetivo es regular los diferentes aspectos de sus vidas, siendo relevantes para el objeto de este trabajo las que se refieren al ámbito laboral. Su principal finalidad es establecer diferentes medidas para facilitarles el acceso al trabajo, defender sus derechos laborales, así como bonificaciones para promover el empleo.

People with disabilities have always been at risk of exclusion, and with the aim of avoiding it, a wide normative list has been prepared, whose main objective is to regulate the different aspects of their lives, being relevant for the purpose of this work those that are refer to the workplace. Its main purpose is to establish different measures to facilitate access to work, defend their labor rights, as well as bonuses to promote employment.

II. ABREVIATURAS

ART. Artículo

BOE. Boletín Oficial del Estado

BOR. Boletín Oficial de La Rioja

CAR. Comunidad Autónoma de La Rioja

CE. Constitución Española

CEE. Centro Especial de Empleo

CIT. Citado

DA. Disposición Adicional

DOCE. Diario Oficial de la Comunidad Europea

DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea

DUDH. Declaración Universal de Derechos Humanos

ET. Estatuto de los Trabajadores

ETC. Etcétera

INE. Instituto Nacional de Estadística

OIT. Organización internacional del Trabajo

OMS. Organización Mundial de la Salud

ONU. Organización de las Naciones Unidas

PAGS. Paginas

PIDH. Pactos Internacionales de Derechos Humanos

RD. Real Decreto

STC. Sentencia del Tribunal Constitucional

TCE. Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

TFUE. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

UE. Unión Europea

III. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis en profundidad de la normativa reguladora del trabajo que desempeñan las personas con discapacidad en todos sus niveles, desde las normas internacionales, comunitarias y nacionales, hasta las de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Centrando el estudio en las formas de fomentar el trabajo para estas personas, así como las normas en las que se fundamenta.

La situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo difícil, siguen encontrándose en una situación de desventaja respecto al resto de personas y se les ponen mayores problemas a la hora de encontrar un trabajo. Esto es así porque siguen discriminadas actualmente a pesar de todas las medidas que se establecen y a pesar de la evolución de la sociedad a la hora de aceptar la diversidad y ayudar a su inserción.

El 15% de la población mundial sufre de algún tipo de discapacidad según datos de la OMS¹, esto supone que son millones de personas las que aparte de sufrir de una discapacidad están en riesgo de exclusión social, y esta cifra va a ir aumentando a medida que pasen los años ya que se multiplican las enfermedades que afectan a las personas mayores y les deja incapacitados de una forma u otra. .

La OMS también recoge que la tasa de empleo² de los hombres y mujeres con discapacidad es inferior a la de los hombres y mujeres sin discapacidad, siendo estas:

- 53% hombres con discapacidad
- 20% mujeres con discapacidad

¹ Pagina web de la Organización Mundial de la Salud, disponible:
<http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/>

² Pagina web de la Organización Mundial de la Salud, disponible:
<http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index4.html>

- 65% hombres sin discapacidad
- 30% mujeres sin discapacidad

Esto provoca que estas personas sean más vulnerables de caer en un estado de pobreza, teniendo en cuenta que tienen unos gastos superiores en muchos aspectos de la vida debido a su condición.

De acuerdo a la última encuesta emitida por el INE es de fecha 1 de diciembre de 2017, las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años reconocidos como discapacitados alcanzaban la cifra de 1.870.700 lo que equivale al 6,1 de la población española. De estas el 35,2% formaban parte de la población activa (superando al año anterior en 1,3 puntos), siendo el 28,6% personas en paro y 25,1 las personas con empleo (descendiendo en 2,4 puntos la tasa de paro y aumentando en 1,7 puntos la tasa de empleo respecto del año anterior)³.

Es un hecho que la visión que tiene la sociedad acerca de las personas con discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, pero esto no es suficiente. Tenemos la obligación moral de ayudar a la inserción en sociedad, ya sea eliminando barreras físicas, psíquicas o sociales. Pero el principal avance y con el que más se consigue es en el mercado laboral, ya que permite a estas personas sentirse útiles, tener una vida más normalizada, lo que ayuda a que tengan una vida más plena y les aleja del riesgo de la pobreza anteriormente mencionado.

³ Pagina web del Instituto Nacional de Estadística, disponible:
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiD atos&idp=1254735976595

IV. NORMATIVAS

IV.I. NORMATIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA

IV.I.I NORMATIVA INTERNACIONAL. ONU

La ONU se ha pronunciado en diversas ocasiones acerca de la discriminación laboral de personas con discapacidad. Las primeras manifestaciones que hace al respecto las encontramos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948⁴, concretamente en el artículo 23 estableciendo el derecho al trabajo en condiciones equitativas para todos y la igualdad salarial sin ningún tipo de discriminación. Esto se ve reflejado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1977 que en su artículo 6 utiliza la expresión “*Toda Persona*”⁵ a la hora de reconocer el derecho al trabajo, al igual que faculta el uso de medidas que lo garanticen.

Unos años más tarde, en 1982 emitió el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, en 1992 se estableció el día 3 de diciembre como el Día internacional de las Naciones Unidas para personas con discapacidad. Y ya el 4 de Marzo 1994 la ONU acordó las Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad⁶, dentro de su apóstrofe segundo “*esferas previstas para la igualdad de participación*” se encuentra el artículo 7 en el que de nuevo se vuelve a establecer la no discriminación, la igualdad de condiciones así como de salario. Aparecen, a diferencia

⁴ ONU, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, Resolución 217 (III) de la Asamblea General de la ONU, 10 de diciembre de 1948

⁵ Artículo 6, «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977, páginas 9343 a 9347 (5 págs.) “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación, técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

⁶ A/RES/48/96 4 de marzo de 1994, Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

con los anteriores textos, los incentivos económicos para los empleadores por la contratación de personas con discapacidad y como alternativa al empleo ordinario surge el empleo protegido.

Resalta entre todos la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006⁷. Fue ratificada por España en 2007 pero no entro en vigor hasta el 3 de marzo de 2008. Se trata de una convención más a modo general en cuanto a las personas con discapacidad que enfocada en el trabajo, pero sirve como marco para el resto de disposiciones que la suceden. Su objetivo es promover y asegurar la igualdad de hecho y de derecho de todas las personas, así como sus derechos fundamentales, y proteger la dignidad inherente a todo ser humano. Al tratarse de un texto extenso se van a citar únicamente los preceptos relacionados con el trabajo en cuestión.

En su prólogo reconoce que cualquier tipo de discriminación supone una vulneración de la dignidad y de los valores inherentes a cada persona y además deja claro que persisten barreras a pesar de los instrumentos que se han utilizado para eliminarlas (la DUDH o los PIDH a modo de ejemplo). Así mismo destaca la importancia que tiene para toda persona, y especialmente para las personas con discapacidad, la autonomía y la independencia tanto física como económica, por ello pretende promover la igualdad de oportunidades para todas las personas.

En su artículo 2 nos ofrece una serie de definiciones, de las cuales voy a destacar la que ofrece por “*discriminación por motivos de discapacidad*”⁸

⁷ «BOE» núm. 96, de 21 de Abril de 2008

⁸ Artículo 2, «BOE» núm. 96, de 21 de Abril de 2008 “Por “*discriminación por motivos de discapacidad*” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico,

Cabe destacar igualmente el artículo 6 de la convención dedicado expresamente a la mujer discapacitada, en él se establece que están sujetas a varios tipos de discriminación y que por lo tanto los estados miembros se comprometen a tomar las medidas que sean necesarias para asegurar su pleno disfrute e igualdad de condiciones con el resto de personas.

En su artículo 27 trata el trabajo y empleo. Lo que nos dice básicamente es que las personas con discapacidad tienen derecho al acceso al trabajo en igualdad de condiciones con las personas que no tienen una discapacidad, que deben tener la oportunidad de ganarse la vida con el trabajo, por esto los estados se comprometen a establecer legislación con el fin de proteger a las personas con discapacidad (ya sea originaria o sobrevenida durante la relación laboral) de la discriminación, también protegerán los derechos de estas velando por una condiciones de trabajo seguras y equitativas y por una remuneración justa, asegurar el ejercicio de sus derechos laborales, el acceso efectivo a programas de formación profesional, el empleo en el sector público, asegurarse de que se realizan las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo para que este pueda realizarse de forma correcta, etc.

Esta Convención, además, protege el derecho de promoción profesional para las personas con discapacidad y prohíbe de forma rotunda la esclavitud y la servidumbre de los incapaces.

Por ultimo de la ONU sólo mencionare la Agenda 2030⁹ para el desarrollo sostenible, en la cual ha establecido como objetivo 8.5 la consecución de un empleo que

social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;”

⁹ ONU, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015

sea pleno, productivo e incluyente de personas con discapacidad y en el 8.8 la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

IV.I.I.II NORMATIVA INTERNACIONAL. OIT

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha redactado diversos textos normativos al respecto, entre los que destacan algunos convenios y recomendaciones. El primero que emite en este sentido es el Convenio número 111¹⁰ sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958, ratificado por España el 6 de Noviembre de 1967, es curioso que en el citado Convenio no se hace ninguna mención expresa con la palabra incapaz, discapacitado o sinónimos de estas, pero teniendo en cuenta de que se trata de un texto acerca de la discriminación se puede inferir que incluye de forma tácita la discriminación a causa de padecer una discapacidad. En el mismo sentido podemos sobreentenderlo ya que en el preámbulo menciona la Declaración de Filadelfia cuando esta se refiere a “*Todos los seres humanos*”.

En 1983 aparecerá el Convenio número 159 acerca de la readaptación profesional y el empleo¹¹ y en el mismo sentido la Recomendación número 168¹², ambos se convertirán en los instrumentos de referencia en este tema ya que comparten gran parte de su contenido, los dos en su artículo primero hacen una especie de llamada a la universalidad con la definición que dan de “persona inválida”¹³. Coinciden también al

¹⁰ Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958

¹¹ Convenio número 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

¹² Recomendación número 168 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

¹³ Artículo 1 Convenio 159 “A los efectos del presente Convenio, se entiende por **persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

establecer el principio de igualdad de oportunidades, al igual que el hecho de establecer unas medidas positivas no las hace discriminatorias (artículo 4 del Convenio y 7-8 de la Recomendación), por ultimo le da una especial relevancia a la formación y colocación de personas invalidas en el artículo 9 del Convenio y en todo el Título V de la Recomendación.

Un último convenio es el Convenio número 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975. Destaca porque obliga de forma expresa a los estados a llevar a cabo la adopción de una serie de medidas en materia de empleo para evitar la discriminación. También destaca el artículo 3 y el 4¹⁴ ya que en otros textos únicamente se faculta para la implementación de sistemas de orientación profesional, formación e información, mientras que este texto lo exige.

Únicamente citaré a modo de mención informativa una serie de recomendaciones a este tenor, ya que al tratarse de recomendaciones no son de obligado cumplimiento:

- Recomendación número 71 sobre la organización del empleo de 1944¹⁵
- Recomendación número 99 sobre la adaptación profesional de los inválidos de 1955¹⁶

Artículo 1 Recomendación 168 “...considerar que la expresión **persona inválida** se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

¹⁴ Artículo 3, Convenio número 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 “*Todo Miembro **deberá** ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.*”

Artículo 4, Convenio número 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 “*Todo Miembro **deberá** ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.*”

¹⁵ Recomendación número 71 de la OIT sobre la organización del empleo, 1994

¹⁶ Recomendación número 99 de la OIT sobre la adaptación profesional de los inválidos, 1955

- Recomendación número 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004¹⁷
- Repertorio de recomendaciones sobre la gestión de las discapacidades en el trabajo¹⁸

Del mismo modo, entiendo que ha de traerse a colación la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad¹⁹, que abarcaba desde el 2014 hasta el 2017, y aunque ya no se encuentra en vigor entiendo que es el plan de acción de este organismo más reciente a fecha de hoy por lo que es objeto de estudio. Dentro de él se expone lo que se entiende por “inclusión”²⁰ y se fijan seis objetivos principales que son conseguir que las normas internacionales tengan una mayor aplicación, dar una mayor visibilidad a la discapacidad al incluirla en todos los programas e informes de la OIT, aumentar la atención que se presta a las personas discapacitadas en diferentes áreas de la OIT, promover las prácticas internas para las personas discapacitadas, facilitar el acceso a la información para conseguir una base de conocimiento optima y establecer alianzas con otros órganos de las Naciones Unidas y así favorecer la cooperación.

¹⁷ Recomendación número 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

¹⁸ OIT, “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2002

¹⁹ Estrategia y Plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017

²⁰ “Inclusión”, Estrategia y Plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 *“En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.”* Estrategia y plan de acción

IV.I.I.III NORMATIVA COMUNITARIA.

Ya en el ámbito de la Unión Europea (en adelante, UE) encontramos el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²¹ (TFUE) que en sus artículos 10 y 19 (antiguos 6 y 13 TCE) se establece la lucha contra la discriminación incluyendo de forma expresa la discapacidad, en este sentido faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para que adopten medidas que eviten esta discriminación.

En el mismo sentido la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²² reconoce el derecho a trabajar en el art.15.1²³, así mismo establece la no discriminación en su artículo 21.1 nombrando expresamente la discriminación y con mayor relevancia el artículo 26 centrado en las personas discapacitadas y su derecho a ciertas medidas que les facilite la integración²⁴.

Uno de los Tratados más relevantes que ha firmado la UE es el Tratado de Lisboa²⁵ que se firmó el 13 de diciembre de 2007 y que entro en vigor el 1 de diciembre de 2009, del cual rescatamos el artículo 5, de gran relevancia, ya que busca la lucha contra todo tipo de discriminación.

En cuanto a las Directivas destacan dos de ellas, en primer lugar la Directiva 2000/43/CE del Consejo de fecha 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o

²¹ «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010

²² «DOUE» núm. 364 de 18 de Diciembre de 2000

²³ Artículo 15, «DOUE» núm. 364 de 18 de Diciembre de 2000 “*Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada*”

²⁴ Artículo 26, «DOUE» núm. 364 de 18 de Diciembre de 2000 “***Integración de las personas discapacitadas:*** La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.”

²⁵ «BOE» núm. 286, de 27 de noviembre de 2009, páginas 100309 a 100500 (192 págs.)

étnico ²⁶ cuyo objetivo principal es establecer en los países miembros la igualdad de trato. Para ello establece sanciones a modo de protección jurídica.

La otra Directiva a destacar es la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁷. El objeto de esta directiva es servir como marco en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo y de esta forma intentar asegurar el principio de igualdad de trato en los Estados miembros.

Esta directiva será aplicable a todas las personas en cuanto al acceso al empleo, ya sea por cuenta propia o ajena, en el sector público o privado, quedando incluidos en esto los criterios de selección y promoción. También en el acceso a los diferentes niveles, formación profesional o prácticas, en las condiciones laborales, despidos y remuneraciones.

Con el objetivo de conseguir una igualdad de trato no se impide que alguno de los Estados adopte una serie de medidas destinadas a la compensación de las posibles desventajas existentes. Esto no será considerado como una vulneración del principio de igualdad de trato ya que está dirigido precisamente a conseguir una igualdad efectiva salvando los obstáculos.

Incluye una regulación para el caso de que se produzca una desigualdad estableciendo procedimientos judiciales y administrativos para la exigencia del cumplimiento de las obligaciones que establece en sus primeros artículos, estableciendo a quien corresponde la carga de la prueba, protecciones contra las represarías posibles y legitimando a los estados miembros para el establecimiento de una serie de sanciones en

²⁶ «DOCE» núm. 180, de 19 de julio de 2000, páginas 22 a 26 (5 págs.)

²⁷ «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22 (7 págs.)

el caso de incumplimiento de las disposiciones que estos hayan establecido a nivel nacional teniendo esta disposición como marco.

Mencionaremos de forma meramente informativa la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo en la que se establece el año 2007 como el año europeo de igualdad de oportunidades para todos. Del mismo modo la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras, que se encuentra en vigor actualmente, busca promover la integración en la sociedad de las personas con discapacidad prestándoles una mayor formación y orientación, así como favoreciendo un mayor acceso al mercado laboral.

IV.II NORMATIVA NACIONAL

A continuación procederé a realizar un estudio de la normativa nacional que resulte de relevancia para el presente trabajo, destacando las menciones que aparecen en la Constitución Española, diferenciando entre los diferentes sistemas de trabajo (ordinario y protegido) con sus correspondientes sub apartados y explicando las medidas de fomento de empleo que actualmente se encuentran en vigor para las personas en situación de discapacidad.

IV.II.I CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:

Nuestra norma rectora del Ordenamiento Jurídico dedica una serie de preceptos a la regulación de la discapacidad y el trabajo. Ambos deben ser tratados en todo momento en relación con el Derecho Fundamental de igualdad y no discriminación.

Así, en primer lugar, es necesario poner de manifiesto el contenido de los artículos 9.2²⁸ y 14 CE ya que ambos tratan el Principio de igualdad. El primero de ellos, destinado a los poderes públicos, reinterpreta la igualdad formal con el objetivo de conseguir una igualdad material. Para ello, permite la adopción de normas especiales para corregir los efectos que una disposición de carácter genérico pueda producir en la sociedad. Esta medida es sumamente beneficiosa y nunca puede ser interpretada como discriminatoria, ya que se trata de la adopción de una medida favorecedora para los colectivos históricamente marginados en su búsqueda de una igualdad sustancial.

Asimismo, la redacción del artículo 14 de la Constitución Española, que regula el principio de igualdad, dice literalmente:

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*²⁹

El termino discriminación en este precepto no solo se refiere a la discriminación directa, que sería en la que se halla una persona con discapacidad cuando, en la misma situación, es tratado de forma diferente al trato que recibiría una persona sin discapacidad, también alude a la discriminación indirecta, menos conocida, pero existente. Entendemos por discriminación indirecta el hecho de que una disposición normativa o algún tipo de clausula llegue a ocasionar algún tipo de desventaja a una persona por el simple hecho de ser discapacitada, siempre y cuando esta disposición no sea legítima por algún motivo.³⁰

²⁸ Artículo 9.2, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

²⁹ Artículo 14, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

³⁰ Artículo 2, «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673 (39 págs.) “c) Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su

El derecho al trabajo lo establece el artículo 35³¹, se trata de un derecho dinámico, dentro del entendemos el concepto de igualdad como la eliminación de cualquier tipo de discriminación, ya sea por características sociales o personales. Esto tendrá un desarrollo más pormenorizado en el artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último se dedica el artículo 49³² a los disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales. Este artículo se encuentra ubicado entre los principios rectores de la política social y económica, no reconoce un derecho subjetivo en el sentido estricto sino que es un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo políticas asistenciales para las personas con discapacidad.

IV.II.II SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO

IV.II.II.I CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA

Dentro de este tipo de contratación, en la que hay dos partes (empleador y empleado), encontramos las siguientes variedades:

IV.II.II.II.A Contrato indefinido

El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados³³ establece que aquellas empresas

discapacidad. d) Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.”

³¹ Artículo 35, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

³² Artículo 49, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”

³³ «BOE» núm. 133, de 04/06/1983.

que lleven a cabo contratos indefinidos, de jornada completa, con trabajadores con discapacidad, serán beneficiarias de una subvención de 3.907 euros por cada contrato de este tipo llevado a cabo. Esta cifra se verá reducida en el caso de que el contrato no sea de jornada completa sino parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada que se establezca.

También tendrán derecho a recibir una subvención para el caso de que sea necesario adaptar el puesto de trabajo a la persona con discapacidad, ya sea eliminando barreas o dotándoles de equipos de protección personal que sean necesarios.

En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social quedan reflejadas de la siguiente forma:

Sin discapacidad severa			Con discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
-45	4.500	5.350	-45	5.100	5.950
+ 45	5.700	5.700	+ 45	6.300	6.300

Como se ve la bonificación por contrato de mujeres discapacitadas es más elevada ya que lo establece el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del

empleo de los trabajadores discapacitados³⁴, ya que la bonificación recibida en estos casos es del 90 % o 100% según tengan más o menos de 45 años.

Por su parte el artículo 38 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades regula las deducciones fiscales aplicables, las cuales dependerán del grado de discapacidad de los trabajadores contratados como incremento de plantilla, por cada uno con una discapacidad que vaya desde 33% a 65% la deducción será de 9.000€ y será de 12.000€ cuando se supere el 65%.³⁵

IV.II.II.I.B. Contrato temporal de fomento de empleo

La Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo ³⁶ regula este tipo de contratación para las personas con discapacidad.

Los destinatarios de esta disposición son las personas que tengan reconocida la invalidez en un grado igual o superior al 33 %, también los pensionistas que tengan asignada una pensión por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y pensionistas con una pensión de jubilación por incapacidad.

Este tipo de contrato está limitado en su duración ya que no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años, esto lo matiza la ley estableciendo que se podrá ampliar por

³⁴ «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2004, páginas 4158 a 4159 (2 págs.)

³⁵ Artículo 38, «BOE» núm. 288, de 28/11/2014. “1. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior. 2. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.”

³⁶ DA1º, «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2006

periodos superiores a 12 meses antes de que se termine el contrato anteriormente establecido. Una vez finalizado el contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización que equivaldría a doce días de salario por cada año que haya trabajado.

Como medida de protección al trabajador la Ley 43/2006 establece que las empresas que hayan extinguido contratos indefinidos por despido improcedente, despido colectivo o reconocido, en un periodo de 12 meses anterior al momento de la contratación actual, no podrán proceder a este tipo de contratación.

Las subvenciones que cobraran estas empresas vienen distinguidas entre trabajadores sin discapacidad severa y trabajadores con discapacidad severa, que a su vez vendrán divididos según sean mayores o menores de 45 y años y según su sexo, por lo tanto quedaría así:

Sin discapacidad severa			Con discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
-45	3.500	4.100	-45	4.100	4.700
+ 45	4.100	4.700	+ 45	4.700	5.300

En el caso de que este contrato en algún momento pase a ser un contrato indefinido las subvenciones aplicables serán las del Contrato indefinido y no las anteriores.

IV.II.II.I.C Contratos formativos

Los contratos formativos se dividen en dos tipos:

IV.II.II.I.C.1 Para la formación y el aprendizaje

Dentro del artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁷, concretamente en su punto segundo, encontramos recogido el contrato para la formación y el aprendizaje.

En este tipo de contrato la limitación temporal abarca una horquilla de entre 1 y 3 años de mínima y máxima, esto tiene sus posibles variaciones ya que los convenios colectivos pueden especificar otra cosa, siendo en estos casos la duración mínima siempre superior a seis meses, y a modo de excepción se podrá solicitar al Servicio público de empleo una ampliación del plazo máximo que podrá extenderse como mucho hasta los 4 años.

Para acceder a este método de contratación será necesario no tener reconocida ningún tipo de cualificación por el sistema de formación profesional o el educativo. En este precepto se establecen unos límites de edad, pero el artículo 6, párrafo 2º del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual³⁸ establece que estos límites no serán aplicables en el caso de personas con discapacidad.

En relación con el tiempo de formación teórica que se debe recibir cada año, este no será superior al 75% de la jornada laboral en el primer año de trabajo y de 85% en los

³⁷ «BOE» núm. 255, de 24/10/2015

³⁸ «BOE» núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, páginas 78348 a 78365 (18 págs.)

dos años siguientes, en los casos en los que nos encontremos con personas con discapacidad intelectual se podrá dedicar un 25% del tiempo de la jornada laboral a procesos de rehabilitación o de adaptación.

Las empresas que contraten para formación a personas con discapacidad tendrán una reducción del 50% en las cuotas de la Seguridad Social según la Disposición Adicional Vigésima del ET

En el caso de que este contrato se transforme durante o al final de su plazo de duración, habrá una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros al año durante tres años, variando en el caso de mujeres discapacitadas que será de 1.800 euros.

IV.II.II.I.C.2. Prácticas

Este tipo de contrato se regula en el mismo artículo que el anterior, en este tipo de contrato tiene una duración de seis meses a dos años (también determinable por convenios sectoriales). A diferencia del anterior en este se requiere que el trabajador este en posesión de un título que acredite su formación académica, ya sea universitario, formación profesional o algún certificado de profesionalidad. Y solo podrá formalizarse dentro de los siete años inmediatamente posteriores a la finalización de los estudios.

Por su parte la misma Disposición Adicional Vigésima del contrato anterior establece el mismo incentivo que para el contrato de formación, 50% de reducción de la cuota de la seguridad social³⁹

³⁹ DA20º «BOE» núm. 255, de 24/10/2015, “Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.”

Si este contrato en prácticas tiene una duración que iguale o supere los doce meses tendrán derecho las empresas a solicitar subvenciones con el fin de eliminar posibles barreras que afecten a los trabajadores con discapacidad. Como en el contrato anterior, si este se transforma en indefinido se aplicara una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, pero en este caso será de 500 euros al año durante tres años, en el caso de mujeres con discapacidad esta será de 700 euros.

IV.II.II.I.D Contrato de interinidad

Este tipo de contratos tienen como objetivo la sustitución por personas discapacitadas de otras personas discapacitadas que se encuentren en una situación de baja laboral debido a una incapacidad transitoria que les impida realizar el trabajo con la debida diligencia.

En estos casos las empresas recibirán una subvención del 100% de la cuota de la Seguridad Social al menos durante el tiempo que dure el contrato con esta persona. Así lo establece la Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad⁴⁰

⁴⁰ DA9º «BOE» núm. 298 de 13 de Diciembre de 2002

IV.II.II.II. EMPLEO POR CUENTA PROPIA

IV.II.II.II.A. Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad

Encontramos recogido en la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo⁴¹, lo referente a las subvenciones en este tipo de empleo.

La cuantía de las subvenciones por establecerse como trabajador autónomo vendrá determinada por el órgano o los órganos competentes de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, y esta subvención, que puede ser de un máximo de 10.000 euros, se graduara de acuerdo al grado de dificultar para acceder al mercado laboral por pertenecer a alguno de los siguientes colectivos y en este orden de dificultad de acceso:

- Desempleados
- Jóvenes desempleados menores de 30 años
- Mujeres desempleadas
- Discapacitados desempleados
- Mujeres discapacitadas desempleadas

En los dos últimos casos se reducirá hasta 4 puntos el interés fijado por las entidades financieras que sean prestatarias para la constitución de los trabajos como trabajador autónomo. Para que esto suceda deben llevarse a cabo una serie de estudios o de mejoras calificadas como de asistencia técnica que tienen una subvención especial ya que se

⁴¹ «BOE» núm. 136, de 7 de junio de 2007, páginas 24871 a 24876 (6 págs.)

tratara del 75% de lo que haya costado realizar la actividad, estableciéndose como máximo 2.000 euros.

Por ultimo encontramos la subvención para la formación, se trata de la financiación parcial de los posibles cursos que se realicen relacionados con la gestión de empresas, tecnologías etc. Esta subvención será igual a la de asistencia técnica pero cambiara el máximo, ya que en lugar de 2.000 euros será de 3.000.

IV.II.II.II.B. Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social

El Artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, modificada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo⁴², recoge las reducciones y las bonificaciones que se establecen para las personas con discapacidad que se den de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o que lleven sin estar dados de alta en el mismo durante los dos años inmediatamente anteriores.

Se distingue entre los que opten por la base mínima de cotización y por la superior a la mínima. Los que opten por la base mínima tendrán una reducción de hasta el 50% durante el primer año desde la fecha de dada de alta, esta reducción será por las posibles contingencias comunes. Así mismo recibirán una bonificación sobre esta misma cuota de contingencias comunes, que equivaldrá al 50% de la aplicación de la base mínima de cotización durante los dos años restantes hasta llegar a un máximo de 5 años desde el alta.

Los que opten por la base superior a la mínima verán una reducción del 80% en el caso de las contingencias comunes durante el mismo periodo que en el caso de la base

⁴² Artículo 32, «BOE» núm. 166 de 12 de Julio de 2007

mínima. Será de aplicación la misma bonificación que en el caso anterior, con los mismos plazos.

IV.II.II.III. EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo viene reglado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.⁴³

Este RD nos define el empleo con apoyo como una serie de acciones de guía y asesoramiento individualizado sobre cada trabajador con discapacidad en sus puestos de trabajo, realizadas por preparadores laborales especializados con el objetivo de promover la adaptación de los trabajadores con discapacidad, se trata de una adaptación social y laboral.

Como bien se dice los destinatarios de este tipo de empleo son las personas con discapacidad, el RD 870/2007 dedica su artículo 3 a los destinatarios. Nos dice que los estos serán *“trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo”*⁴⁴, pero matiza que en ambos casos deben de estar incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

- Ser personas con discapacidad cerebral, algún tipo de enfermedad mental o con discapacidad intelectual cuyo grado sea igual o superior al 33%
- Ser personas con alguna discapacidad física o sensorial cuyo grado de discapacidad reconocido sea igual o superior al 65%

⁴³ «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007, páginas 30618 a 30622 (5 págs.)

⁴⁴ Artículo 3, «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007, páginas 30618 a 30622 (5 págs.)

Estos trabajadores tendrán que ser contratados por empresas del mercado ordinario a través de un contrato indefinido o de duración determinada, siendo este el caso el periodo de contratación deberá de ser de al menos 6 meses. En el caso de un contrato a tiempo parcial la jornada de trabajo de una persona con discapacidad deberá de ser de al menos el 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si el trabajador con discapacidad que va a ser contratado proviniera de un centro especial de trabajo pasara a costar como en situación de excedencia voluntaria en dicho centro según lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Al ser el empleo con apoyo una clase de empleo con características especiales se establecen una serie de requisitos que deben de cumplirse. En cada proyecto de empleo con ayuda deben de constar:

- La identificación de la empresa y su compromiso de contratación con los trabajadores con discapacidad
- La identificación promotora que va a llevar a cabo las acciones de guía con los preparadores laborales
- La cantidad de trabajadores con discapacidad que van a verse beneficiados por este modo de empleo
- Los preparadores laborales que van a realizar las acciones de apoyo
- Una descripción de las acciones que cada preparador laboral va a desarrollar junto a los trabajadores con discapacidad

Si la promotora es diferente de la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad deberán de constar los convenios de colaboración entre ellas

En cuanto a las subvenciones estas vienen recogidas en el artículo 8, establece que por cada trabajador con parálisis cerebral, alguna enfermedad mental o con discapacidad intelectual reconocida en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65% la subvención será de 4.000 euros al año, en el caso de que este grado sea igual o superior al 65% la cantidad aumentaría a 6.600 euros al año.

En cuanto a trabajadores que posean una discapacidad auditiva en un grado igual o superior al 33% o que sean sordas la subvención será de 2.500 euros al año, esta cifra será aplicable también a las personas con discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65%.

Todas estas subvenciones se reducirán de acuerdo a la duración del contrato de trabajo y a la duración de la jornada laboral de cada trabajador con discapacidad y serán destinadas a cubrir los costes de la seguridad social o los costes laborales generados durante el desarrollo del empleo con ayuda que se producen por la contratación de los preparadores laborales.

IV.II.III MEDIDAS DE FOMENTO A LA CONTRATACION Y EL EMPLEO

IV.II.III.I Cuota de reserva legal

El Ordenamiento Jurídico establece una serie de cuotas mínimas de reserva de puestos laborales para personas con discapacidad. Estas cuotas las encontraremos tanto para las empresas privadas y públicas como para las ofertas de empleo público. Son diferentes normas las que regulan este sistema de cuotas y establecen a su vez una serie de excepciones y medidas alternativas para el caso de que tales excepciones se produzcan.

a) En la contratación por empresas públicas y privadas, el artículo 42 del Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la

Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social⁴⁵, establece que dichas empresas en el caso de que tengan un número igual o superior a 50 trabajadores están obligadas a que al menos un 2% de esos trabajadores sean personas con discapacidad.

b) En el caso de las ofertas de empleo público esta cuota se recoge en varios artículos:

En el artículo anteriormente citado únicamente se dice que se ha de reservar un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, pero no establece un porcentaje.

En cambio en la Disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública⁴⁶, se establece que esa reserva no deberá ser inferior al 5% para personas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

Y por último en el artículo 59 del Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁴⁷ establece el mínimo en el 7%.

Esta reserva en favor de las personas en situación de discapacidad no siempre fue vista como algo bueno ya que algunas personas la veían como un trato de preferencia de unos sobre otros en lugar de una medida que fomente la igualdad, en este sentido se

⁴⁵ Artículo 42, «BOE» núm. 289, de 03/12/2013. “1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad...”

⁴⁶ DA 19º, «BOE» núm. 185, de 3 de agosto de 1984, “En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento”

⁴⁷ Artículo 59, «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015, “En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”

pronunció el Tribunal Constitucional en su sentencia 269/1994. Se trata de un recurso de amparo, con fecha 3 de octubre de 1994, por parte de Dña. Isabel Patricia Silva Verástegui frente a D. José Suárez Núñez. El objeto de este recurso son una serie de resoluciones tanto administrativas como judiciales que produjeron unos años antes a la presentación de dicho recurso, en si se trata de la supuesta preferencia en la otorgación de una plaza a una persona que superaba el 33% de discapacidad auditiva por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias. Para la actora se vulneraba su derecho a la igualdad (art.14 CE) y al libre acceso a la función pública en condiciones de igualdad (art.23.2 CE). Se desestimó el recurso al entenderse que no procedían tales acusaciones.

c) En cuanto a las posibles excepciones que la norma admite, las mismas se encuentran recogidas en el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad⁴⁸, y son las siguientes:

- En el caso de que los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación no puedan atender la oferta de empleo a pesar de haber llevado a cabo las gestiones requeridas
- En el caso de que no se haya solicitado el puesto por ninguna persona con discapacidad
- En el caso de que se acredite que no existe interés en las condiciones que se ofertan

⁴⁸ Artículo 1, «BOE» núm. 94, de 20 de abril de 2005

- En el caso de que la empresa en cuestión sea capaz de acreditar algún tipo de cuestión productiva, organizativa, económica o técnica que den pie a una imposibilidad para la contratación de personas con discapacidad

Si algunos de los anteriores supuestos llegaran a producirse existen una serie de medidas alternativas que se recogen en el artículo 2 del RD 364/2005:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos a la empresa o para el suministro de materias primas y otro tipo de bienes para el desarrollo normal de la empresa
- La realización de donaciones o acciones de patrocinio que favorezcan el desarrollo de empleo
- La creación de un enclave laboral para fomentar el empleo

IV.II.III.II Enclaves laborales

Entendemos por enclave laboral el modelo de empleo en el que los trabajadores discapacitados que se encuentran en un Centro especial de empleo se trasladan a empresas del mercado ordinario de forma temporal, tal cual establece el artículo 1 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad⁴⁹.

Los objetivos de esta medida son promover el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, ayudarlas a pasar del empleo protegido al ordinario, de la misma forma ayudar a las empresas a cumplir con la cuota de reserva legalmente establecida y ayudar a conocer las capacidades de los trabajadores con discapacidad. Quienes son las personas

⁴⁹ Artículo 1, «BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2004, páginas 8386 a 8391 (6 págs.)

que se pueden beneficiar de estas medidas lo establece el artículo 6⁵⁰, para ello se establece que la duración del contrato será “de tres meses y la duración máxima de tres años”⁵¹

Como ayudas y bonificaciones se establecen 7.814€ para las empresas que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad severa. En cuanto a las bonificaciones por contrato indefinido y temporal se aplican las anteriormente desglosadas en tablas del RD 170/2004. En último lugar se menciona la existencia de ayudas por la adaptación y eliminación de barreras⁵²

⁵⁰ Artículo 6, “1. El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando lo establecido en este artículo. El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

2. A los efectos establecidos en este real decreto, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien.

c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.

3. Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

4. El 75 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.”

⁵¹ Artículo 5, “La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.”

⁵² Artículo 12.1.c, “1. Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo incluido en el artículo 6.2.a) o b) tendrán derecho a las siguientes ayudas: c) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.”

IV.II.IV SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO

IV.II.IV.I CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los centros especiales de empleo tienen como objetivo principal la producción de bienes y servicios con el fin de asegurar el empleo para las personas discapacitadas, estos centros deberán estar constituidos en su mayoría por personas con discapacidad y siempre con un mínimo del 70%, la relación laboral que une a estos trabajadores es considerada de carácter especial y se registrará por su normativa específica.

Dentro de estos centros especiales las modalidades laborales podrán ser cualquiera de las establecidas en el ET, aunque algunas tendrán ciertos matices, como es el caso del empleo para la formación. Si bien este tipo de contrato tiene estipulado un máximo temporal, como se ha explicado anteriormente, encontramos que en el caso de que no haya sido posible que el trabajador adquiriera todos los conocimientos necesarios para el correcto desempeño del trabajo se podrá ampliar este periodo de contratación, siempre que se justifique con un informe explícito de la situación. En el caso del tiempo que se dedica a la formación teórica se podrá llegar a dedicar hasta dos tercios de la jornada laboral en casos de contratación con personas que posean una discapacidad psíquica.

Y también encontraremos peculiaridades en el caso del contrato de trabajo a domicilio ya que las personas con discapacidad psíquica no podrán llevar a cabo este tipo de contratos, en los contratos de este tipo celebrados con personas que tengan reconocido otro tipo de discapacidad se deberá de informar acerca de la adecuación de ese trabajo según las características que presente ese trabajador, todo ello antes de la formalización del contrato.

En relación a las subvenciones y ayudas en este tipo de empleo encontramos la Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo⁵³, estableciéndose las siguientes cuantías:

- 12.020,24 euros si se crea un puesto de trabajo estable en Centros Especiales de Empleo que posean más del 90% de los trabajadores con discapacidad
- 9.015,18 euros en el mismo supuesto pero con la variable de que el número de trabajadores con discapacidad este entre el 70% y el 90%

Estas Subvenciones se destinaran en su caso a realizar estudios de viabilidad, auditorias, en definitiva para acciones de asistencia técnica, también para los intereses producidos de préstamos con entidades bancarias que tengan establecido un convenio en este sentido con el máximo legal de tres puntos sobre el interés inicialmente contratado. Por ultimo para invertir en proyectos de interés social.

En cuanto a las ayudas, estas se van a diferenciar entre las que están destinadas a mantener los puestos de trabajo ya existentes y las destinadas a las unidades de apoyo de estos centros.

Entonces en el primer caso encontramos:

- Bonificaciones del 100% de la cuota que pagan las empresas a la Seguridad Social por contingencias de contratos indefinidos y temporales, del mismo modo será del 100% cuando se transformen los contratos de formación y los

⁵³ «BOE» núm. 279, de 21 de noviembre de 1998, páginas 38411 a 38414 (4 págs.)

temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad en indefinidos

- En el caso del salario, cubrirá hasta un máximo del 50% del salario mínimo interprofesional
- Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador, de esta forma se eliminan las posibles barreras existentes
- Solo podrán recibir una vez la ayuda existente para sanear la financiación del centro
- Asistencia técnica (estudios de viabilidad, mejoras, etc.)

En el segundo caso se ha dicho que se trata de las unidades de apoyo, estas hacen referencia a los equipos multiprofesionales, los cuales mediante la puesta en marcha de una serie de actividades y el desarrollo de ideas permiten que se superen las posibles barreras y dificultades existentes que puedan afectar a los trabajadores con discapacidad de los centros a la hora de acceder a su puesto de trabajo y de mantenerse en el mismo. Las subvenciones de este caso están destinadas a cubrir los costes derivados de la contratación indefinida o temporal (siempre superior a los 6 meses).

En el artículo 4 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, se establece la cuantía máxima de la subvención, siendo esta de 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre insertado en algunos supuestos que este artículo establece.⁵⁴

⁵⁴ Artículo 4, «BOE» núm. 96, de 22 de abril de 2006, páginas 15592 a 15596 (5 págs.), “1. Las subvenciones establecidas en este capítulo se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad

La cuantía de esta subvención se verá reducida siempre según el tiempo que dure el contrato y el tiempo que dure la jornada laboral de cada trabajador con discapacidad, en el caso de los contratos a tiempo parcial. Estas subvenciones serán anuales y siempre estarán sujetas a la disponibilidad de los presupuestos destinados a estos fines.

IV.III NORMATIVA AUTONOMICA DE LA RIOJA

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (CAR en adelante) encontramos una amplia regulación y desarrollo de normas en relación a las personas con discapacidad. Nuestro Estatuto de Autonomía no contiene una referencia concreta a la discapacidad, sí que está la genérica del artículo 7 (muy parejo con el 9.2 de la CE) y el 8.1.31 de las competencias.

Aunque nuestro Estatuto no comprende “derechos estatutarios” sí que lo hacen otros como son el Estatuto catalán (arts. 15.2, 25 y 42), el Estatuto de Aragón (art.26) y el Estatuto de Andalucía (art.24 y 37.1.5º).

Únicamente hacer referencia a la Ley 1/2002 de Servicios Sociales de la CAR, se trata de una ley muy genérica solo para situarnos, ya que para este estudio daremos relevancia a lo siguiente:

Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de las funciones descritas para las mismas en el artículo 2.

2. La cuantía de dichas subvenciones se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía indicados en el apartado 1 del artículo 3 contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad a los que se refiere el apartado anterior así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.”

Decreto 51/2008, dirigido a todas aquellas personas con cualquier tipo de discapacidad, estas tendrán derecho al acceso al empleo público según la reglamentación de este decreto. La reserva legal sobre las plazas que se oferten en la Oferta de empleo público debe de ser del 7%, de este porcentaje se hace una división estableciendo que:

- El 5% están destinadas a personas con algún tipo de discapacidad física o sensorial
- El 2% están destinadas a personas con discapacidad intelectual, en estos casos las convocatorias se llevaran a cabo de manera independiente

En el caso de que en un año no se llegase a cubrir el 7% de las plazas reservadas el tanto por ciento restante se podrá sumar al del siguiente año, siempre que no sea superior al 15% (si un año sobra el 3% de las plazas se sumara al 7% dejando un total de 10% de reserva en el siguiente año). Esto no será de aplicación a las plazas que queden vacantes en el caso de discapacidad intelectual.

En el momento de realizar las pruebas de acceso, estas pueden adaptarse en cuanto a tiempo o medios para llevarlas a cabo en los casos en los que el tipo de discapacidad este directamente relacionado con el tipo de trabajo a realizar.

En el caso de los procesos formativos, corre a cargo de la Administración el realizar las debidas diligencias para que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones en este tipo de procesos

En materia de subvenciones y ayudas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad que establece la CAR destaca la Orden 13/2010, de 6 de septiembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de

personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y en el mercado ordinario de trabajo⁵⁵.

Tiene como objetivo establecer las bases que regulen la concesión de subvenciones que ayuden al fomento del empleo de las personas con discapacidad ya sea en el empleo ordinario o en centros especiales de empleo y los destinatarios de estas son, como se puede suponer, las personas con discapacidad que se encuentren empadronadas en la CAR en situación de desempleo.

Esta orden establece cuatro programas de ayudas, dos de ellos con una subdivisión, estos programas son:

1. Ayudas a proyectos generadores de empleo estable en Centros Especiales de Empleo:

El objetivo de esta ayuda es apoyar los proyectos que puedan generar empleo estable⁵⁶ con la aportación de una serie de subvenciones parciales. Los beneficiarios de este tipo de ayuda serán todos los Centros Especiales de empleo que se encuentren registrados como tal bien en el registro específico de La Rioja o bien en el registro del Estado pero que actúen en La Rioja, además establece un requisito para poder acceder a esta ayuda, teniendo que ser pequeña o mediana empresa.

Esta ayuda tiene tres tipos de subvenciones que son aplicables recogidas en el artículo 7 del presente texto, siendo así:

- Activos fijos

⁵⁵ BOR nº 112, de 13 de septiembre de 2010 [página 12010]

⁵⁶ Artículo 6.1, BOR nº 112, de 13 de septiembre de 2010 [página 12010] “*Se entiende por generación de empleo estable la creación de puestos de trabajo con carácter indefinido para personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, bien mediante un contrato indefinido inicial o mediante la transformación de contrato temporal en indefinido.*”

- Parcial de Intereses de prestamos
- Para la creación de empleo

2. Ayudas dirigidas al mantenimiento de puestos de trabajo en centros especiales de empleo

Estas ayudas van ligadas al éxito de las anteriores ya que su objetivo es el mantenimiento de los puestos una vez creados en los Centros Especiales de empleo, comparte los beneficiarios anteriores pero añade dos nuevos requisitos para poder obtener una de las subvenciones que ofrece este tipo (concretamente la cuarta), establece como necesario que “*carezca de ánimo de lucro*” y “*aprobar el presupuesto de la entidad*”⁵⁷.

Los tipos de subvención que encontramos en este modelo versan en el artículo 19 y son:

- Costes salariales
- Adaptación y eliminación de barreras
- Saneamiento financiero
- Equilibrio presupuestario
- Contratación para la mejora de la competitividad
- Asistencia técnica

⁵⁷ Artículo 20, BOR nº 112, de 13 de septiembre de 2010 [página 12010]” *Para poder ser beneficiarios de la subvención prevista en el apartado d) del artículo anterior, los Centros Especiales de Empleo deberán, además, carecer de ánimo de lucro y contar con la declaración de imprescindibilidad para asegurar el empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social. Deberán, asimismo, aprobar el presupuesto de la Entidad en los términos previstos en las Normas de información presupuestaria de las entidades sin fines lucrativos aprobadas por Real Decreto 776/1998, de 30 de abril*”.

3. Ayuda al fomento de empleo con apoyo de personas con discapacidad en empresas normalizadas acompañadas de un preparador laboral

Busca promover el paso de las personas con discapacidad (psíquicas y físicas) dentro de empresas que formen parte de lo que se conoce como mercado ordinario de trabajo pero contando con la ayuda de personal preparado como son los preparadores laborales que les ayudaran a la hora de integrarse y desarrollar sus labores.

Como beneficiarios tenemos dos tipos, serán las entidades sin ánimo de lucro (que no se encuentren calificadas como CEE) que se dividirán en las que son promotoras de este tipo de proyectos y las que colaboren con entidades promotoras de estos proyectos. Como requisito indispensable deberán de tener su lugar de trabajo en La Rioja⁵⁸. Como requisito especial se establece la necesidad de que se haya firmado previamente un convenio de colaboración⁵⁹ entre los dos tipos de beneficiarios que establece el artículo 32.1⁶⁰.

⁵⁸ Artículo 32.2, Cit. *“Deberá radicar en la Comunidad Autónoma de La Rioja el centro de trabajo al cual sean destinados los trabajadores discapacitados psíquicos con una discapacidad igual o superior al 33 por 100 o trabajadores discapacitados físicos y sensoriales con una discapacidad igual o superior al 65 por 100 que sean contratados laboralmente por dichos beneficiarios”*

⁵⁹ Artículo 33, Cit. *“Por dicho convenio:*

a) Las empresas y entidades del artículo 32.1.b) se comprometerán a realizar un número determinado de contrataciones laborales de los trabajadores con discapacidad por un período mínimo de seis meses para cada una de dichas contrataciones.

b) La Entidad del artículo 32.1.a) se comprometerá a prestar labores de mediación, preparación y acompañamiento a través de un preparador laboral durante el período de duración del contrato laboral suscrito por la otra entidad y hasta su finalización”.

⁶⁰ Artículo 32.1, Cit. *“Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en este capítulo:*

a) Entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de Centros Especiales de Empleo y que sean promotoras de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad que logren su contratación en empresas del mercado ordinario de trabajo y utilicen para ello los servicios del personal de apoyo, tales como buscador de empleo, preparador laboral, formador, o similares.

b) Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la condición de Centro Especial de Empleo y que colaboren con las entidades promotoras del proyecto. Éstas serán las que suscriban los contratos laborales con trabajadores discapacitados psíquicos con una discapacidad igual o superior al 33 por 100 o trabajadores discapacitados físicos y sensoriales con una discapacidad igual o superior al 65 por 100.”

4. Ayudas al fomento de empleo con apoyo de las personas con discapacidad como medida de integración laboral en el sistema ordinario de trabajo

Su fin es promover el acceso de las personas discapacitadas a entidades que cumplan con el ya citado artículo 32.1 de la presente orden, así mismo aquellos que cumplan con lo que establece este precepto serán beneficiarios de la presente subvención. Únicamente establece requisitos en función de los contratos previos que existían con el trabajador, el cual si tenía un contrato temporal el nuevo deberá de tener una duración mínima de 3 años y si por el contrario el contrato se trataba de uno indefinido el nuevo deberá de serlo también.

A parte de esta Orden, se dictó otra el 30 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo⁶¹. Por la cual los beneficiarios serían los Centros Especiales de empleo o sus titulares siempre que cumplan una serie de requisitos establecidos en su artículo 2 ⁶²

Esta orden recoge una serie de objetivos (art. 1) a los que se dirige, como son:

⁶¹ BOR nº 147, de 7 de noviembre de 2006 [página 6599]

⁶² Artículo 2, Cit. “a) *Que los Centros Especiales de Empleo figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.*

b) *Que formen parte de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo trabajadores con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:*

– *Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.*

– *Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.*

c) *Cumplir los requisitos que se establecen en el artículo 13 del Decreto 14/2006, de 16 de febrero, regulador del régimen jurídico de las subvenciones en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja”*

- Detectar las necesidades de apoyo que tienen los trabajadores minusválidos a la hora de llevar a cabo su labor
- Crear relaciones con la vida externa a la laboral del trabajador
- Idear los programas de formación necesarios
- Ayudar a la integración de nuevos trabajadores en lo CEE y ayudarles a la hora de acceder a enclaves laborales o al mercado ordinario
- Prestar una atención especial a los trabajadores minusválidos con el fin de evitar su deterioro

Siguiendo lo anterior en 2017 se dictó resolución de 15 de septiembre de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se convocan, para el año 2017, ayudas destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe un gran desconocimiento sobre la discapacidad y especialmente sobre su regulación. Aparentemente todos la aceptamos y todos sabemos que tiene muchas facetas, pero en realidad no sabemos prácticamente nada, no conocemos porcentajes de personas en situación de discapacidad, porcentajes de empleo, porcentajes de paro, etc. Con el estudio que he llevado a cabo en este trabajo he podido profundizar en toda la normativa relativa al trabajo y he sido un poco más consciente de la gran dificultad que supone para estas personas conseguir un trabajo estable que le permita llevar lo que se concibe como vida “normal”.

SEGUNDA.-El principal motivo que dificulta el acceso a puestos cualificados en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad es la formación. Sin embargo es innegable que las personas en situación de discapacidad aportan a las empresas que les contratan una serie de beneficios que otros trabajadores no pueden aportar. Aportan beneficios económicos gracias a las subvenciones y ayudas que se derivan de su contratación y aportan beneficios humanos ya que pueden tener puntos de vista muy diferentes de los que tenemos las personas con discapacidad, dan valor a las empresas.

TERCERA.- Dentro de las personas en situación de discapacidad encontramos un sector que se ve aún más afectado a la hora de encontrar empleo. Estas son las mujeres, las cuales se ven afectadas por una “doble discriminación” por el hecho de ser mujeres (ya que está bastante claro que son contratadas en menor medida que los hombres) y por la discriminación que sufren.

CUARTA.- Hasta ahora se ha producido un gran avance normativo, pero no debemos de conformarnos con lo que tenemos. Se han sentado las bases para que se puedan producir cambios significativos, con una mayor implicación de todas las partes (empresas, trabajadores, especialistas, sociedad, etc.). Es necesario que de alguna forma se mejore la formación que se les da a los trabajadores en situación de discapacidad y también informar a las empresas de las posibilidades de estas personas y de sus capacidades para lograr el objetivo de la igualdad.

QUINTA.- Es cierto que se han establecido medidas que ayudan a la creación de empleo como la cuota de reserva del 2%, pero la misma bajo mi punto de vista resulta insuficiente, dado que las personas con discapacidad en edad de trabajar son un total del 6,1 % por lo que esta reserva se queda corta con la cantidad de personas que hay con estas características. Hay que tener en cuenta que no es algo que se cumpla al 100% ya que es complicado de controlar por la cantidad de empresas que hay en España. Debería de aumentarse el porcentaje de reserva para, de alguna forma, compensar con la cantidad de personas en edad de trabajo. En este sentido, también, implementar diferentes medidas que nos permitan cerciorarnos de que los procesos de selección se adaptan a las necesidades de cada persona en situación de discapacidad.

SEXTA.- Con el tema de las subvenciones y ayudas creo que hay que tener cuidado para que no se produzcan simulaciones de contratos para conseguir beneficiarse de estas ayudas. Hay que controlar este punto para poder evitar el fraude y que se vean afectados los recursos públicos.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y LEGISLACIÓN

Legislación:

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

- DUDH, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, Resolución 217 (III) de la Asamblea General de la ONU, 10 de diciembre de 1948
- Recomendación número 99 de la OIT sobre la adaptación profesional de los inválidos, 1955

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R099)
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Convenio número 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142)
- Convenio número 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)
- Recomendación número 168 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168)

- Recomendación número 71 de la OIT sobre la organización del empleo, 1994
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYP_E,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R071,%2FDocument)
- A/RES/48/96 4 de marzo de 1994, Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad
<http://www.un.org/documents/ga/res/48/ares48-96s.htm>)
- Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1996. BOE núm.103 de 30/4/1997
- OIT, “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2002
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf)
- Recomendación número 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533)
- Instrumento de ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE núm.97 de 22/4/2008
- Estrategia y Plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)

- ONU, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1
(http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf)

LEGISLACIÓN EUROPEA

- Directiva 2000/43/ce del consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. DOCE
- Directiva 2000/78/ce del consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE núm.303 de 2/12/2000
- Decisión 771/2006/ce del parlamento europeo y del consejo de 17 de mayo de 2006 por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) Hacia una sociedad justa. DOUE núm.146 de 31/5/2006
- Instrumento de ratificación del Tratado por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007. BOE núm.286 de 27/11/2009
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. DOUE de 30/3/2010
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUC núm.83 de 30/3/2010
- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras

(https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf)

LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Española. (1978) BOE núm.311 de 29/12/1978
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados. BOE núm. 133 de 4/6/1983
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE num.185 de 3/8/1984
- ORDEN de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. BOE núm.279 de 21/11/1998
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm.298 de 13/12/2002
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados. BOE núm. 27 de 31/1/2004
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm.45 de 21/2/2004

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE núm.94 de 20/4/2005
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. BOE núm.96 de 22/4/2006
- Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo. BOE núm.312 de 30/12/2006
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. BOE núm.136 de 7/6/2007
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. BOE núm.168 de 14/7/2007
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, modificada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. BOE núm.166 de 12/7/2007
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. BOE núm.270 de 9/11/2012
- Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm.289 de 3/12/2013

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm.255 de 24/10/2015
- Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261 de 31/10/2015
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades regula las deducciones fiscales aplicables. BOE núm.288 de 28/11/2014

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

- Orden de 30 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. BOR núm.147 de 7/11/2006
- Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. BOR núm.119 de 10/9/2008
- Orden 13/2010, de 6 de septiembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y en el mercado ordinario de trabajo. BOR núm.112 de 13/9/2010

Bibliografía:

- Arnáiz Sánchez, P., Guerrero Romera, C., “Discapacidad psíquica, formación y empleo”, España, 1999
- Chacón García, J., Garrido Cumbreira, M., “Atlas laboral de personas con discapacidad en España”, España, 2016
- De la fuente Anuncibay, R., “Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio longitudinal”, Burgos, 2007
- Fernández-Cuervo Arroyo, A., “Gestión de los procesos de selección de personal para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad” Madrid, 1999
- Luján Alcaraz, J., González Méndez, A., “Contratos temporales de fomento del empleo: personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Contrato de fomento de la contratación indefinida”, 2014, pags. 451-591
- Minguijón Pablo, J., Pac Salas, D., Penacho Gómez, A.M., “Discapacidad y empleo”, Zaragoza, 2005
- Pereda, C., De Prada, M.A., Actis, W., “La inserción laboral de las personas con discapacidades”, Barcelona, 2003
- Sánchez-Cervera Valdés, J.M., Sánchez-Cervera Senra, J.M., “Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad”, Valencia, 2000

Jurisprudencia:

- STC del 3 de Octubre de 1994, Referencia: 269/1994 (BOE núm. 267, de 08 de noviembre de 1994)

Paginas web:

- Organización Mundial de la Salud (OMS): <http://www.who.int/es>
- Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/>
- Gobierno de España. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad:
<https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>
- Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad (CERMI):
<https://www.cermi.es/>